imaginer réaliser ensemble demain

L'ACTU & SIEI SCOPE

MAI 2011

Travail, Qualité, Partage, Rigueur, Respect, Simplicité.

JEUNES ET MOINS JEUNES : Une entreprise !

Ils s'expriment :

« On dit que je n'ai pas d'expérience approfondie… »

« On nous confie un travail que les autres ne veulent pas exécuter… »

Les jugements de valeur venus du « haut » :

« Ils prétendent savoir faire des tas de choses… »

« Ils font la tête parce qu'ils considèrent le travail peu intéressant… »

« Ils n'acceptent ni le règlement, ni les conseils… »

« Vraiment, ils ne sont pas préparés au travail… »

« Ils sont tellement différents de ce qu'on était »……..

Société Internationale d'Etudes et d'Interventions

S.I.E.I. - Société Internationale d'Etudes et d'Interventions
5, Boulevard de Magenta - 75010 PARIS
Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70
E-mail : contact@siei.fr - www.siei.fr

La question des jeunes au travail nécessite une volonté d'examiner les difficultés sans préjugé, l'encadrement étant directement concerné.

Etudions les points sur lesquels nous pouvons agir.

Différences, oui, mais sans jugement, sans critique. Expliquons-la par certains faits.

Les conditions de vie évoluent : parents absents la plus grande partie de la journée, une formation acquise souvent en dehors de la famille. Une impression d'indépendance naît alors.

Le temps où l'information se faisait à l'école et en famille est révolu. Les informations viennent essentiellement de l'extérieur : radio, T.V, presse, SMS, e-mail, réseaux internet et la rue…elle-même. La famille, l'école ne sont plus créditées de capacités valorisantes mais apparaissent comme des institutions contraignantes. Le développement des bandes de « copains » relève d'une recherche de confort.

Les conflits avec les adultes trouvent leur origine dans cette ouverture à l'information qui les rend plus autonomes et sans généraliser, le confort dont ils bénéficient est supérieur à celui connu de leurs parents, d'où le risque de ne plus être sur la même longueur d'onde !

La publicité les incite à se voir originaux, spécifiques, libres. Cette situation de consommateur peut les conduire à penser que le travail n'est pas l'unique valeur à poursuivre. Mais ils déchantent quand à l'état de consommateur se substitue celui de producteur.

Et vient donc l'heure de produire…

Le premier emploi prend la forme d'une sorte de libération à l'égard des contraintes antérieures : être à égalité avec l'adulte, subvenir à ses dépenses, en décharger la famille. Mais ici les déceptions fleurissent, premier heurt avec la réalité : «On est obligé de prendre ce qui vient».

Quelques constats :

- désaffection pour le travail manuel,
- conviction que le savoir surpasse le savoir-faire,
- « intoxication » par la panoplie du diplôme.

Ces divers éléments entraînent parfois le jeune à réagir par apathie ou contestation, ignorant que l'on passe du connu - l'étude - à l'inconnu - le métier.
L'entreprise, lieu structuré, fait perdre souvent l'illusoire notion de liberté.

L'entreprise est un terrain de réalités parfois éloignées des concepts appris, il lui appartient de préparer l'entrée à la vie active mais comment ?

- Importance d'une attitude d'accueil, de compréhension de la part de l'encadrement.
- On ne considère pas un jeune comme un simple numéro.
- Le suivi du travail doit être assuré en y joignant un package pédagogique.
- Les finalités du travail expliquées, la place de la tâche dans le processus éveillant alors l'intérêt.

RÔLE D'ACCUEIL, RÔLE DE CONSEIL, RÔLE DE FORMATEUR

Ces comportements, nous les moins jeunes, aurions aimé les trouver lors de notre entrée dans notre premier emploi, mélange de crainte, d'espoir, de déceptions aussi. Pour surmonter le mal à l'aise éventuel, s'attacher aux points suivants :

- Possibilités de carrière mais sans promesse ferme,
- Mobilité interne si le premier emploi occupé pose quelques difficultés
- Canaux de formation
- Confiance et estime…

Et surtout pas de généralisation : « Ils sont tous… ». Gérons-les tels qu'ils sont : débordants de vie, parfois turbulents.

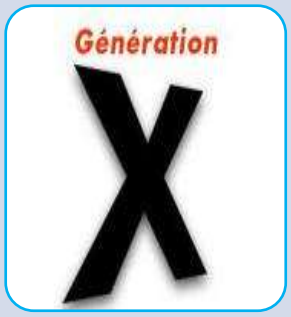
La vraie formation professionnelle débute le jour où le jeune entre pour la première fois de sa vie au bureau, à l'atelier.

Ghislaine Protat et André Raffort

L'équipe S.I.E.I.

TROIS GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL

D'après Génération Y, mode d'emploi : Daniel Ollivier et Catherine Tanguy – Ed De Boeck, 2008

			
	Nés entre 1945 et 1965	**Nés entre 1965 et 1980**	**Nés entre 1980 et 1995**
CONTEXTE D'EDUCATION	• Génération qui a bénéficié de la **croissance**, du **plein emploi** et de la liberté sexuelle • Génération qui a inventé la société de consommation et **croit en la réussite sociale**	• Génération marquée par la **crise économique**, l'**effondrement des valeurs**, le choc de la révolution technologique • Génération de la désillusion marquée par la remise en cause du progrès, l'ascenseur social en panne… mais aussi le sida, Tchernobyl…	• Génération marquée par la **mondialisation**, l'effondrement du mur de Berlin, etc. • Génération des **technologies de l'information** et du progrès technologique accéléré, pour qui tout est possible ou presque • Génération du **respect de l'enfant**, de l'enfant-roi
ATTITUDES EN RESULTANT	• Recherche de la **réussite professionnelle** • Attrait pour l'**expression collective** • **Respect des institutions** et loyauté envers l'entreprise et la hiérarchie	• **Scepticisme** vis-à-vis du futur • **Individualisme** • **Méfiance** à l'égard des organisations et des Institutions • **Désir d'équilibre** entre la vie privée et la vie professionnelle	• Confiance et **optimisme**, en quête de développement personnel • Volonté de **travailler moins et mieux** • Exigence du **respect de leurs droits** • **Volonté d'indépendance** mêlée à un **besoin d'approbation**